

## **GEBRUIK EN EFFECTEN VAN WW EN BWW IN HET HBO**

### **PAPER TEN BEHOEVE VAN CAO- PARTIJEN**

Gebaseerd op onderzoek uitgevoerd door AStri Beleidsonderzoek en –advies  
in opdracht van Zestor, arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

## 1. AANLEIDING EN VRAAGSTELLING

In de cao-hbo is een regeling opgenomen voor een bovenwettelijke WW (BWW). Deze houdt in dat een aanvulling wordt gegeven op de werkloosheidsuitkering in hoogte en in duur van de uitkering. De WW-uitkering wordt gedurende de eerste twee maanden per dag aangevuld tot 83% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag. De daaropvolgende tien maanden wordt de uitkering aangevuld tot 78% en vervolgens tot 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag. Na de WW-uitkering bestaat, afhankelijk van onder meer de duur van het dienstverband, recht op een nawettelijke vervolguitkering vanuit de BWW.

In het principeakkoord cao-hbo 2012-2013 committeren sociale partners zich aan het proces om (met betrekking tot de BWW) zodanige regelingen te ontwerpen, dat die in de eerstkomende cao zullen worden vastgelegd. De cao waarop het principeakkoord betrekking heeft, loopt tot 1 oktober 2013.

Als uitwerking van dit principeakkoord, heeft Zestor het voorliggende onderzoek laten uitvoeren. In dit onderzoek waren de volgende vragen aan de orde:

1. Hoeveel mensen zitten vanuit hogescholen in de WW, de BWW en in de nawettelijke WW? Hoe lang blijven ze erin zitten? Hoe hoog zijn de kosten verbonden aan deze drie regelingen naar schatting, ook gerelateerd aan de duur van de uitkeringen? Is een uitsplitsing mogelijk naar OP, OOP, naar functieschaal of naar opleiding, naar leeftijd, naar duur van het voorafgaande dienstverband?
2. Hoe worden werkzoekenden gestimuleerd werk te vinden? Wat ondernemen ze zelf, hoe worden ze begeleid? Welke partijen zijn hierbij betrokken? Voor zover mogelijk: wat gebeurt er al bij dreigende werkloosheid? Hoe is de begeleiding in die fase?
3. Verandert dit bij de groep die al langere tijd in de WW / BWW zit? Zijn zij nog actief bezig met re-integratie? Op welke manier worden zij nog ondersteund?
4. Is de duur en hoogte van de uitkering een belemmering om weer aan de slag te komen? Is het stelsel voldoende activerend? Op welke wijze zijn mensen te motiveren opnieuw aan de slag te gaan? Is daar iets extra's voor nodig?
5. Zijn er voorbeelden van sectoren die een regeling hebben gewijzigd? Hoe zien die afspraken eruit? En is er al zicht op de gevolgen daarvan?

### Paper en deelrapporten

Voor de beantwoording van de onderzoeksvragen zijn vijf activiteiten uitgevoerd. Deze activiteiten zijn uitgewerkt in vier deelrapporten;

- Deelrapport 1: aanleiding, beschrijving regelingen en gebruik en kosten van de regelingen;
- Deelrapport 2: Praktijk en effecten voor uitkeringsgerechtigden
- Deelrapport 3: Praktijk en effecten voor hogescholen
- Deelrapport 4: Voorbeelden uit andere sectoren

Dit paper bevat de samenvatting van de resultaten en de conclusies.

De eerste deelrapportage bevat een uitgebreide beschrijving van de inhoud en de praktische uitwerking van de regeling voor BWW. De tweede en derde paragraaf van dit paper zijn gebaseerd op deelrapport 1. Hiervoor is gebruik gemaakt van de analyse van het bestand van Loyalis, van een enquête onder uitkeringsgerechtigden die voor dit onderzoek is uitgezet, en van documentanalyse.

Het effect op de uitkeringsgerechtigden, onder meer wat betreft zoekgedrag, komt in paragraaf 6 aan de orde. Dit is zowel gebaseerd op deelrapport 2 als op deelrapport 3.

Het effect op het beleid en gedrag van (medewerkers van) de hogescholen is het onderwerp van paragraaf 7. Dit is gebaseerd op deelrapport 3. Hierin staan de resultaten van de interviews met hogescholen en re-integratieprofessionals beschreven. In paragraaf 8 gaan we dieper in op de consequenties voor het aannamebeleid van de hogescholen.

Voorbeelden van gewijzigde bovenwettelijke regelingen uit andere sectoren komen aan de orde in paragraaf 9. Deze paragraaf is gebaseerd op deelrapport 4.

Tot slot worden in paragraaf 10 de aandachtspunten voor de sector besproken.

## **2. GEBRUIK WW EN BWW**

Eind 2011 lopen er vanuit de hbo sector 621 WW-uitkeringen. De BWW (inclusief nawettelijke uitkering) is eind 2011 voor 412 personen van toepassing. Gedeeltelijk zijn dat andere personen dan de genoemde ontvangers van een WW-uitkering. Daarnaast lopen er nog 77 oude wachtgelduitkeringen, die zijn gestart in 1996 of eerder. Het aantal rechthebbenden op wachtgeld neemt de laatste jaren snel af.

Begin 2013 is 51% van de bovenwettelijke uitkeringen een nawettelijke uitkering, zo'n 30% heeft een bovenwettelijke aanvulling en een kleine 20% heeft betrekking op wachtgeld en andere oude herleefde rechten.

Van de nieuwe WW-uitkeringen die in 2011 vanuit het hbo zijn toegekend, heeft 78% een maximale duur van zes maanden. Het is dus niet zo dat alle uitkeringen een lange looptijd en daarmee een lang recht op BWW met zich meebrengen. Van de lopende uitkeringen eind 2011 heeft 51% een duur van minder dan zes maanden op het meetmoment. Slechts een klein deel (9%) van de lopende WW-uitkeringen heeft een duur van meer dan 24 maanden.

Jongeren hebben vaker een tijdelijke aanstelling en mede daardoor een korter recht op WW. In 2011 zijn ook relatief weinig nieuwe WW-uitkeringen aan 55-plussers toegekend. Wel zijn 55-plussers goed voor een kwart van de lopende WW-uitkeringen.

Voor werknemers van 54 jaar of ouder loopt de BWW door tot hun 65<sup>ste</sup>, indien zij minimaal vijf dienstjaren hebben. Dit is tegelijkertijd de groep die de minste kansen op werkhervatting heeft, waardoor deze ontslagen werknemers relatief hoge kosten voor de sector met zich meebrengen. Waarschijnlijk is dat mede de reden dat er relatief weinig ouderen de WW instromen (12% van de nieuwe WW-toekenningen). In de interviews met de hogescholen kwam ook naar voren dat werkgevers zich bewust zijn van de hoge kosten voor WW en BWW in geval van het ontslag van oudere werknemers en dat zij dit trachten te vermijden.

Uit de enquête onder (gedeeltelijk) uitkeringsgerechtigden bleek dat ongeveer 40% van de bovenwettelijke regeling aan het OP en eveneens 40% aan het OOP wordt uitgekeerd. De overige kleine 20% van de bovenwettelijke uitkeringen wordt uitgekeerd aan personen met een voormalige managementfunctie.

### 3. KOSTEN WW EN BWW

De kosten voor de WW voor de sector kwamen in 2010 uit op ongeveer 10 miljoen euro. Wanneer de sector geen eigenrisicodrager (ERD) zou zijn, en publieke premie af had moeten dragen, dan was in 2010 een veel hoger bedrag aan sectorpremie WW en Awf premie betaald (uitgaande van het percentage voor de overheid), namelijk ongeveer 47 miljoen euro.

De uitvoeringskosten voor de WW bedroegen in 2010 ongeveer € 350.000. Deze worden betaald uit het Ufo (uitvoeringsfonds voor de overheid). De uitvoeringskosten voor de BWW bedragen in 2011 in totaal € 453.071, waarvan ongeveer 20% voor de uitvoering van de wachtgeldregeling betaald wordt.

De kosten voor de bovenwettelijke regeling bedroegen in 2010 nog ongeveer € 8 miljoen, waarvan iets meer dan de helft aan wachtgeld uitgekeerd werd. Dit is in 2011 afgenomen tot € 7,4 miljoen, waarvan nog maar een derde aan wachtgeld besteed wordt. Gezien de snelle afname van het aantal rechthebbenden op wachtgeld, zullen deze kosten binnenkort tot het verleden behoren.

De uitgaven aan de bovenwettelijke werkloosheidsregeling, exclusief wachtgeld, zijn tussen 2010 en 2011 met € 700.000 gestegen tot € 4,7 miljoen. Hiermee bedragen de kosten voor de BWW ongeveer de helft van de kosten voor de WW.

### 4. SITUATIE VAN UITKERINGSGERECHTIGDEN

Onder alle (670) rechthebbenden op een BWW- of wachtgelduitkering, inclusief de slapende rechten (recht op herleving), is door AStri een enquête uitgezet. Hiervan heeft 29% de enquête ingevuld.

Op het moment van de enquête is 38% weer volledig of gedeeltelijk aan het werk. Van hen heeft ruim de helft geen uitkering (WW of BWW) meer. De andere helft vult de inkomsten aan met een (gedeeltelijke) WW en/of BWW uitkering. De helft van degenen met een BWW uitkering ontvangt ook een WW uitkering. De andere helft heeft alleen een nawettelijke uitkering.

Bijna de helft had, voordat men recht kreeg op een (B)WW-uitkering, een vaste aanstelling in het hbo. In het geval van een vast contract was de reden dat dit eindigde in de helft van de gevallen een arbeidsconflict. Een kwart van degenen met een vast contract verloor zijn baan als gevolg van een reorganisatie. Bij degenen met een tijdelijk contract was de reden dat dit niet verlengd werd vaker een reorganisatie (42%).

Degenen die weer aan het werk zijn (en nog in het bestand van actieve en slapende rechten van Loyalis zijn opgenomen) hebben meestal een baan die qua omvang (aantal uren) kleiner is dan hun laatst beëindigde baan bij een hogeschool. Onderwijzend Personeel (OP) blijkt naar verhouding vaak (55%) een baan met een kleinere omvang te hebben, terwijl Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP) nu juist relatief vaak (26%) meer uren werkt. Personen met een managementpositie hebben meestal (80%) een baan die qua omvang vergelijkbaar is met hun vorige baan. Het merendeel (62%) van de werkenden is er financieel niet op vooruit gegaan sinds ze een (gedeeltelijke) baan hebben geaccepteerd,

Iets meer dan een kwart van de werkenden zegt recht te hebben op loonsuppletie. Loonsuppletie is bedoeld als een incentive voor werkhervatting. Ruim een kwart van de werkenden weet echter niet of zij recht hebben op loonsuppletie. Degenen die recht hebben op loonsuppletie, hebben gemiddeld een sterker arbeidsverleden: vaker afkomstig uit een aanstelling voor onbepaalde tijd en meer dienstjaren. Hierdoor was hun oude inkomen zodanig dat zij met nieuw werk vaker een lager uurloon zullen verdienen en zodoende in aanmerking komen voor loonsuppletie. Lang niet alle hogescholen informeren hun (dreigend) werkloze werknemers actief over de suppletieregeling.

## 5. ONDERSTEUNING BIJ WERK ZOEKEN

De enquête laat zien dat ruim de helft van de werkenden (58%) weer werk heeft gevonden in het onderwijs. Bijna de helft daarvan werkt nu op een ander type school (geen hbo). Echter, 18% is werkzaam bij dezelfde instelling als voorheen. Met name het OOP blijkt weer te werken bij dezelfde hogeschool als voorheen (35%) (geen van hen werkt nu op een andere hogeschool). Personen die een managementfunctie hadden, zijn relatief vaak (33%) overgestapt naar een ander schooltype.

Van de geënquêteerden geeft 28% aan dat ze (een beetje) hulp hebben gehad van een re-integratiebedrijf of een outplacementbureau, bijvoorbeeld Loyalis re-integratie, tegenwoordig Margolin. Dit percentage is hoger bij de niet-werkenden dan bij de werkenden. 21% heeft (een beetje) hulp gehad van een uitzendbureau en 29% van UWV/Werkplein. De niet-werkenden hebben vaker hulp gekregen, maar dit heeft nog niet tot een baan geleid. Ongeveer 14% zegt dat zij dankzij de hulp (gedeeltelijk) werk hebben gevonden.

In totaal heeft 57% geen hulp gehad van of de oude werkgever of een re-integratiebureau. Mensen met een OOP-functie hebben vaker hulp gekregen van de oude werkgever (45%) dan OP (24%) en mensen met een managementfunctie (21%).

Van alle ondervraagden zegt 42% behoefte te hebben (gehad) aan andere hulp bij het vinden van werk. Dit zijn met name mensen die op het enquêtemoment niet werken (en een uitkering ontvangen). De inhoud van andere hulp kan variëren. De meeste behoefte hebben mensen aan vormen van directe bemiddeling, in contact komen met werkgevers. Dit blijkt uit de behoefte aan een 'kruiwagen' en aan hulp en bemiddeling bij het concreet werk vinden.

Het re-integratiebudget is een andere incentive om het vinden van werk te bevorderen. Bij 18% van de geënquêteerden was een dergelijk budget vastgesteld, bijvoorbeeld in een sociaal plan of conform bijlage 12 van de cao. Het budget is in ongeveer gelijke mate besteed aan scholing, aan het in de arm nemen van een outplacementbureau en/of aan een loopbaancoach.

## 6. EFFECTEN VAN DE REGELING OP WERKZOEKENDEN

P&O'ers van hogescholen en betrokken re-integratieprofessionals signaleren een effect van de bovenwettelijke werkloosheidsregelingen op de attitude, de motivatie en de concessiebereidheid van ex-medewerkers. Zij ervaren dat sommige medewerkers, zeker als ze een langlopend recht tot hun 65<sup>ste</sup> jaar hebben, de BWW als een verzekering ervaren en niet de indruk hebben dat zij zich hiervoor moeten inspannen. Dat wordt versterkt doordat mensen merken dat er weinig zicht is op hun inspanningen. De professionals signaleren verder dat als de uitkering stopt, mensen opeens actiever worden. Ook kan de BWW een dempende werking hebben op de motivatie om werk te zoeken. Ook al zijn mensen bereid om concessies te doen, dan kan het aannemen van tijdelijk werk, parttime werk of veel lager betaald werk administratieve rompslomp met zich meebrengen, wat mensen afschrikt.

Na een periode werkloosheid, waarin werkzoekenden door de bovenwettelijke regeling financieel ondersteund worden, neemt de kans op werkhervatting af. Degenen die langer werkloos zijn, zijn gemiddeld ouder. Zij zijn niet optimistisch over hun kansen om werk te vinden. Zij zoeken ook minder actief. Ouderen hebben minder vaak hulp gekregen van hun oude werkgever. Naarmate men ouder is, neemt het belang dat men hecht aan het vinden van werk ook af. De P&O'ers van hogescholen die wij gesproken hebben, vertellen vrijwel allen dat ze zich richten op de nieuwe instroom in de WW en BWW, maar dat er weinig geregeld is als een begeleidingstraject afgelopen is of voor mensen die (al) langer in de BWW zitten. Deze groep brengt wel de hoogste kosten met zich mee en dat besef begint door te dringen.

## 7. PRAKTIJK EN EFFECTEN VOOR HOGESCHOLEN

Hogescholen hebben een informerende en begeleidende taak voor hun (dreigend) werkloze ex-werknemers. Zij verschillen in hoe zij (dreigend) werklozen begeleiden voor wat betreft:

- informeren van de medewerker over (de WW en) BWW
- informeren van de medewerker specifiek over de suppletierегeling
- monitoren van re-integratie inspanningen in kader WW en BWW
- zelf begeleiding bieden vanuit een eigen loopbaancentrum of coach
- gebruikmaking van het raamcontract van Margolin
- inzet van externe bureaus voor begeleiding en bemiddeling
- aandacht voor langdurig werklozen en degenen die met conflict weggingen.

### Informatiefunctie

Het informeren van de medewerker over de aanvraag en de rechten en plichten in de WW en BWW varieert van het ondersteunen bij de aanvraag van de WW en BWW, het standaard schriftelijk of mondeling informeren tot het alleen informeren op initiatief van de medewerker. Ook de informatievoorziening over de suppletierегeling varieert van geen informatie geven, alleen op vragen antwoord geven tot het in het algemeen op de hoogte stellen van de medewerker van het bestaan van de suppletierегeling. In gesprekken met re-integratieprofessionals kwam naar voren dat ook zij wisselend omgaan met informatieverstrekking over de suppletierегeling.

### **Monitoren sollicitatiegedrag**

Het monitoren van de re-integratie inspanningen in verband met WW en BWW wordt ook op uiteenlopende wijze uitgevoerd door de hogescholen. Hierbij blijkt er soms ook sprake van verwarring over de rollen en verantwoordelijkheden van UWV, Loyalis en de hogeschool als ERD werkgever. Werkloze werknemers die recht hebben op een bovenwettelijke WW-uitkering dienen zich zowel bij UWV (voor de WW) als bij Loyalis te verantwoorden. Zij hebben naar beide instellingen een informatie- en een sollicitatieplicht. Bij Loyalis dienen mensen met recht op BWW elke maand een Verslag Werk en Inkomen (werkbriefje) digitaal in te vullen. Wanneer zij dit niet doen stopt de uitkering automatisch. Wanneer dit verslag later wordt aangeleverd wordt dit alsnog beoordeeld. De inhoud en kwaliteit van de sollicitaties wordt niet door Loyalis gecontroleerd, hooguit steekproefsgewijs. Ook UWV controleert voor de eigenrisicodragers de sollicitaties niet op kwaliteit, alleen op kwantiteit (waarbij gemiddeld één sollicitatie per week als norm aangehouden wordt).

### **Begeleiding**

Sommige hogescholen organiseren zelf een deel van de begeleiding, via een eigen loopbaancentrum of een eigen coach. Er zijn echter ook hogescholen waar de infrastructuur voor begeleiding (nog) ontbreekt of waar geen goede afstemming is tussen de afdeling administratie en degenen betrokken bij de re-integratie van mensen vanuit BWW.

Namens de hogescholen is door Zestor een overeenkomst afgesloten met Margolin voor de re-integratie van (dreigend) werkloze werknemers. Daarbij is de afspraak over de financiering van de trajecten dat Zestor de intake en het opstellen van het werkplan betaalt en 30% van het traject, en de hogescholen 70% van het traject. Ook geldt een resultaatafspraken van 50% financiering bij de start en 50% bij werkhervatting.

Niet alle hogescholen maken gebruik van dit raamcontract. Redenen om geen gebruik te maken van het raamcontract, liggen volgens P&O'ers in de financiën en het feit dat Margolin niet in elke regio beschikbaar is. Niet elke P&O'er die we spraken, bleek goed op de hoogte van de financieringsafspraken met Margolin, zodat de hogeschool soms veronderstelde kosten te moeten maken terwijl dit niet het geval is.

### **Begeleiding bij ontslag wegens conflict**

Van de medewerkers met een vaste aanstelling die ontslagen zijn, was dat in de helft van de gevallen vanwege een arbeidsconflict. Dit is zodoende een belangrijke groep voor de begeleiding naar ander werk. Voor deze groep is lange tijd weinig aandacht geweest. Een P&O'er vertelt dat ontslag door conflict leidt tot een schikking; voor deze mensen ga je niet in de hogeschool kijken naar ander werk. Deze worden niet begeleid door een re-integratiebedrijf, want het is niet uit te leggen dat er nog een keer in deze mensen geïnvesteerd wordt. Een andere P&O'er bevestigt dat een conflictsituatie van invloed is op de geboden begeleiding: dat is afhankelijk van de beëindigingsregeling. Tot slot is er een P&O'er die vertelt dat mensen die bij hen in de BWW zitten, allemaal mensen zijn met grote uitkeringen die op basis van een conflict zijn weggegaan. Daar is weinig aandacht voor: deze langdurig werklozen worden momenteel niet gevolgd.

## 8. CONSEQUENTIES VOOR AANNAMEBELEID

Hogescholen betalen de WW en de BWW-uitkering voor werknemers die recht krijgen op een WW-uitkering en voor wie zij de laatste werkgever zijn. Het maakt daarbij niet uit of de werknemer een tijdelijke of een vaste aanstelling had. Wanneer een werknemer na afloop van een ander dienstverband 26 weken aaneengesloten heeft gewerkt, dan is de nieuwe werkgever verantwoordelijk voor de betaling van de WW. Wanneer deze persoon tussen twee banen niet werkloos is geweest, dan is de nieuwe werkgever direct bij indiensttreding al verantwoordelijk.

Alle hogescholen zijn zich in toenemende mate bewust van de kosten die de WW en BWW met zich meebrengen. Sinds 2006 komen de rekeningen van UWV en Loyalis rechtstreeks bij de hogescholen terecht.

Alle geïnterviewde P&O'ers geven aan dat de kosten voor de BWW van invloed zijn op hun aannamebeleid. Het kostenbewustzijn leidt er toe dat een enkeling bewuster selecteert op kwaliteit, maar de meerderheid geeft aan dat BWW leidt tot het vermijden van contracten waarbij het risico aanwezig is op betaling van WW en BWW. Dit gebeurt het meeste door het werken met payroll constructies voor tijdelijk personeel (bijvoorbeeld voor contracten van korter dan een jaar). We zijn deze constructie in verschillende vormen bij vijf van de bevroegde hogescholen tegengekomen.

In de bespreking van de lasten (kosten) voor de WW en BWW regeling in de jaarverslagen, geeft een aantal hogescholen expliciet aan dat ze beleid voeren om het beroep op deze regelingen terug te dringen, vanwege de hoge kosten die hiermee verbonden zijn. Dit beleid kan zowel bestaan uit het beperken van het personeel dat recht heeft op WW en BWW als uit het begeleiden van ex-medewerkers naar werk, om daarmee de instroom in en de duur van het gebruik van de WW en BWW te beperken. Zo vermeldt een hogeschool: *"Anderzijds zijn de kosten inhuur hoger door meer dan begrote relatief duurdere inhuur om het wachtgeldrisico te vermijden."*

Hogescholen lopen vooral financiële risico's bij het aannemen van ouder personeel. Deze risico's zijn in eerste instantie vooral het WW-risico, omdat hogescholen eigenrisicodragers zijn. In tweede instantie komt daar het risico op een bovenwettelijke uitkering bij. Vooral bij het aannemen van tijdelijk personeel, is dit waarschijnlijk één van de redenen om te gaan werken met payroll constructies. Veel van de hogescholen geven aan dat ze alles in het werk stellen om mensen met een lang BWW recht niet te ontslaan en binnen de hogeschool te herplaatsen. Pas als iemand echt problemen veroorzaakt binnen de organisatie, wordt uitgeweken naar ontslag.

Het kostenbewustzijn is voor sommige hogescholen ook een prikkel om te zorgen voor adequate begeleiding. Een enkele hogeschool maakt hierbij ook expliciet de afweging om deze begeleiding alleen in te zetten voor mensen met een langdurig recht op BWW. Men richt zich daarbij in eerste instantie op de nieuwe instroom van werklozen met een potentieel langdurig recht.

Tot slot heeft de BWW ook invloed op hoe hogescholen omgaan met een tijdelijke taakuitbreiding (TTU). Men wijst de medewerkers die dit betreft bijvoorbeeld niet actief op de mogelijkheid om een uitkering aan te vragen en stuurt er bij leidinggevende op aan om terughoudend te zijn met de inzet van een tijdelijke taakuitbreiding.



## 9. SUGGESTIES UIT ANDERE SECTOREN

In een aantal verwante sectoren zijn vergelijkbare ontwikkelingen gaande in de vormgeving van de bovenwettelijke WW-uitkeringen.

Het invoeren van meer activerend beleid gebeurt soms in plaats van bovenwettelijke aanvullingen, maar (restanten van) die aanvullingen blijven soms ook geheel of gedeeltelijk bestaan, bij wijze van "vangnet".

### Universiteiten

Een goed voorbeeld is de cao van de universiteiten. Hierin worden vele nieuwe instrumenten genoemd (die grotendeels in de plaats komen van de diverse seniorenregelingen). Toch blijft de BWNU, zij het in gemoderniseerde vorm, als bovenwettelijke aanvulling bestaan. Interessant is daarnaast de mobiliteitspremie bij vrijwillig ontslag (die kan oplopen tot twaalfmaal het maandsalaris). Deze premie is bedoeld voor met ontslag bedreigde werknemers, die bij een reorganisatie vrijwillig ontslag nemen. Als de werknemer van de regeling gebruik maakt, doet hij afstand van andere uitkeringen. De toe te kennen premie is afhankelijk van het brutosalaris van de werknemer, het aantal dienstjaren en het tijdstip waarop de werknemer ontslag neemt.

### Rijk

Bij het Rijk is het voorlopige eindpunt het recente onderhandelaarsakkoord "Sociaal Beleid Rijk: van Werk naar werk (VWNW) beleid" (maart 2013). VWNW is daarin het kernwoord. Het akkoord geeft een gedetailleerd overzicht van de fasen en stappen, die voor begeleiding van individuele werknemers aan de orde komen. Het sociaal beleid Rijk, dat in maart / april 2013 is opgesteld en goedgekeurd is door bonden en de minister Spies, bestaat uit verschillende fasen:

- Ten eerste de vrijwillige fase. De vrijwillige fase start met een individueel onderzoek, waarin wensen, ideeën en kansen op werk in beeld worden gebracht samen met de kandidaat. De bedoeling is om oplossingen te vinden, die verplichte mobiliteit onnodig maken.
- Daarna volgt de verplichte fase. Terwijl de vrijwillige fase zal gelden voor bijvoorbeeld een hele functiegroep, wordt in de verplichte fase (als die dan nog nodig is) een kleinere doelgroep aangewezen via het afspiegelingsbeginsel. Het is de bedoeling dat aan de kandidaat een passende functie aangeboden wordt. Dat wil zeggen een functie binnen het Rijk die maximaal twee schalen lager is. In het sociaal beleid is nieuw dat na twaalf maanden ook een functie in aanmerking komt bij een andere werkgever, maar binnen de ABP-sectoren (ook maximaal twee schalen lager). Dit is dan een soort verplichte herplaatsing.
- In de verplichte fase worden afspraken gemaakt over het vinden van een andere plek bij het Rijk of elders. Dat kunnen bijvoorbeeld opleidingsafspraken, stages, detachering of sollicitatietrainingen zijn. De periode hiervoor is ten minste 18 maanden. Alleen als een werknemer daar zelf voor kiest, blijft de mogelijkheid van eervol ontslag bestaan.

### **Gemeenten**

In de sector gemeenten zijn trapsgewijs wijzigingen aangebracht in de BWW regeling. In 2008 was de duur en de hoogte van de aanvullende uitkering verminderd, en sinds 2012 is de duur van de BWW verkort. Voor nieuwe instroom geldt dat de bovenwettelijke uitkering minimaal drie maanden duurt. De maximale duur van een (bovenwettelijke) WW-uitkering is 38 maanden. In de sector gemeenten wordt ingezet op een activerende regeling BWW door mensen te belonen als ze (tijdig) nieuw werk accepteren. Hierbij gaat de inperking van de duur en hoogte van de BWW gelijk op met flankerend/actief loopbaanbeleid.

### **Grafimedia**

De Grafimedia is een marktsector met veel aandacht voor het ombuigen van inkomensbeschermende naar activerende maatregelen. Tot 1 april 2012 kende de sector de 'Reorganisatie-, Fusie- en Liquidatieregeling'. Die voorzag in een aantal bovenwettelijke aanvullingsregelingen. Daarbij lag de nadruk op de uitkeringsrechten en minder op de plichten. Met ingang van 1 april 2012 is deze regeling een "gesloten regeling" geworden, waarin geen nieuwe instroom meer mogelijk is. In plaats daarvan treedt de 'Van Werk naar Werk-regeling'; deze heeft als doel "werknemers die hun baan (...) verliezen, te helpen bij het snel vinden van ander werk".

De werkgever heeft, bij ontslag om bedrijfseconomische redenen, de plicht om bij te dragen aan de outplacementkosten van de werknemer; de outplacement zal in principe plaatsvinden via C3, het centrale mobiliteitscentrum van de grafische sector. Ook bij faillissement zal het mobiliteitscentrum C3 de ontslagen werknemers helpen bij het vinden van ander werk. C3 is een landelijk centrum dat deel uitmaakt van het GOC, het kenniscentrum voor onderwijs, arbeidsmarkt, training en advies in de grafimediabranche. Daarnaast heeft C3 een landelijk dekkend netwerk van mobiliteitsadviseurs. Alle kandidaten krijgen een vaste mobiliteitsadviseur uit hun regio. Vanaf de intake is C3 sterk op werk gericht en mede dankzij het sterke netwerk van GOC lukt het om voor een groot aantal kandidaten werk te vinden. Daarbij is belangrijk dat de adviseurs goed in staat zijn om 'grijze' vacatures op te sporen, de vacatures die nog niet formeel zijn aangemeld.

Een klein restant van de bovenwettelijke WW-uitkering is nog wel te vinden in de "hardheidsclausule". Als binnen drie maanden voor afloop van de WW-uitkering geen enkel uitzicht is op ander werk, dan kan betrokkene bij sociale partners een aanvraag indienen voor de hardheidsregeling. Hier wordt de bovenwettelijke regeling dus alleen nog als vangnet of garantie gebruikt, als het niet gelukt is om van werk naar werk te begeleiden.

## 10. TOT SLOT

Het gebruik van de bovenwettelijke werkloosheidsregeling is in de afgelopen jaren veranderd. Het aantal mensen dat een beroep doet op de oudere wachtgeldregeling neemt snel af en de nieuwe rechthebbenden op de BWW hebben lang niet allemaal een langdurende uitkering. De hogescholen zijn zich in toenemende mate bewust van de kosten die de regeling met zich meebrengt, en voeren beleid om het beroep op de regeling terug te dringen.

De BWW is gerelateerd aan de WW. Ten tijde van het opstellen van het principeakkoord cao-hbo was er nog sprake van verkorting van de WW-duur, zoals aangekondigd in het regeerakkoord. Deze verkorting zou gevolgen hebben voor de duur van de bovenwettelijke aanvulling en het moment waarop de nawettelijke aanvulling in zou gaan. Inmiddels is in het sociaal akkoord tussen regering en sociale partners afgesproken dat de duur van de WW vanaf 2016 stap voor stap met één maand per kwartaal teruggebracht wordt tot in 2019 de WW maximaal twee jaar door de overheid wordt uitgekeerd. De kosten voor de resterende maximaal 14 maanden (tot de huidige maximale duur van 38 maanden) kunnen door werkgevers en werknemers in de branche gefinancierd worden. Hiermee verandert er nauwelijks iets voor het hbo, omdat de sector al eigen risicodragers voor de WW is.

Daarentegen is wel een punt van aandacht dat de nawettelijke uitkering nu loopt tot het 65<sup>ste</sup> jaar en dat de periode tussen 65 jaar en moment van ingaan van de AOW door de verhoging van de AOW-leeftijd steeds groter wordt. Voor dit gat in inkomsten is in de nieuwe cao al een oplossingsrichting gevonden. Cao-partijen hebben afgesproken dat de duur van de bovenwettelijke uitkeringen bij het opschuiven van de AOW-gerechtigde leeftijd gelijk blijft (dus de uitkering gaat later in en eindigt eveneens later).

De huidige bovenwettelijke WW regeling voor het hbo leidt in de praktijk op een aantal punten tot passiviteit bij zowel ex-werknemers als bij de hogescholen als werkgevers. Wanneer de bestaande regeling op een aantal punten scherper uitgevoerd zou worden, zou hiermee al een deel van deze effecten voorkomen kunnen worden. Hierbij gaat het om de volgende punten:

- Op dit moment wordt de inhoud van het sollicitatiegedrag niet gecontroleerd. UWV en Loyalis controleren expliciet alleen de kwantiteit van de sollicitaties. Niet adequaat sollicitatiegedrag wordt zodoende niet opgemerkt. De hogescholen als werkgever zouden hiervoor of zelf adequatere controle en feedback op het gedrag kunnen organiseren, of hiervoor een uitvoerder contracteren. Dit kan zowel leiden tot adequater sollicitatiegedrag als tot het vaker stopzetten of inhouden van een deel van de uitkering.
- De informatie over verschillende aspecten van de bovenwettelijke werkloosheidsregeling en het flankerend beleid is niet bij alle P&O'ers van de hogescholen goed bekend. Over onder meer de suppletieregeling, het re-integratie budget, het raamcontract Margolin en over de verdeling van de verantwoordelijkheid en de rollen tussen de werkgever zelf, UWV en Loyalis bleken bij sommige P&O'ers verkeerde veronderstellingen te leven. Op basis van deze verkeerde veronderstellingen werden vervolgens wel keuzes gemaakt en werden (dreigend werkloze) werknemers geïnformeerd (of juist niet geïnformeerd). Het is nodig om de informatievoorziening over de regelingen te stroomlijnen en regelmatig een vorm van check uit te voeren of alle regels nog juist worden geïnterpreteerd.
- Samenhangend met de soms onjuiste informatie over de regelingen, bleek ook dat de regelingen en voorzieningen die juist bedoeld zijn om werkherleving te stimuleren niet altijd bekend waren en benut werden. Dit gold bijvoorbeeld voor het re-integratie budget en de regeling loonsuppletie, maar ook voor de mogelijkheden voor re-integratieondersteuning op zich. Aanvullende informatie, waarbij vooral de nadruk wordt gelegd op de mogelijke voordelen van het benutten van de regelingen en niet alleen op de kosten, kan het gebruik ervan verbeteren en wellicht meer gewenst effect genereren.

In de praktijk van de bovenwettelijke werkloosheidsregeling vielen verder nog drie zaken op die meer aandacht vragen:

- Oudere werklozen hebben een lang uitkeringsrecht en relatief weinig kansen op werkherhvatting. Nu zijn hogescholen geneigd om vooral in kansrijke werklozen te investeren. Wanneer hogescholen snel, vanaf dag één, in oudere dreigend werklozen investeren, kan dit ook binnen deze groep tot meer hervatting en dus tot lagere kosten leiden.
- Verder viel op dat vooral het OOP de band met de oude werkgever leek te behouden: zij kregen vaker ondersteuning van de oude werkgever en hervatten in een deel van de gevallen ook het werk bij de oude werkgever.
- Een groep die op dit moment te weinig aandacht krijgt en qua omvang wel beslag legt op de bovenwettelijke werkloosheidsregeling, is de groep werklozen die ontslagen zijn na een arbeidsconflict. Dit betreft ongeveer een kwart van de BWW-gerechtigden (namelijk de helft van degenen die ontslagen zijn uit een vast dienstverband). Het lijkt goed om voor deze specifieke groep ondersteuning in te huren, zodat niet de ex-werkgever zelf direct bij deze werklozen betrokken is, maar hun kans op werkherhvatting wel stijgt en hun beroep op de BWW afneemt.